Niveau(x) d'enseignement: 7 Numéro ISN : 9542
Centre d'intérêt: 870

Duquette, Francine.

Rencontre du 17 mai entre le Conseil du patronat et la Fédération des cégeps sur le degré de satisfaction des employeurs par rapport à nos étudiantes et étudiants finissants / Francine Duquette. -- [Montréal : Fédération des cégeps], 1989.
19 f. ; 28 cm.

Titre de la couv.

Vedette(s)-secondaire(s): Fédération des cégeps

Descripteur(s): Qualité de l'éducation • Adéquation études-emploi • Relations collège-entreprise • Formation professionnelle • Collégial (Ordre d'enseignement)

Ce rapport fait état des discussions qui ont eu lieu dans les ateliers de travail lors de la rencontre entre le Conseil du patronat et la Fédération des cégeps sur le degré de satisfaction des employeurs par rapport aux étudiants finissants. Le rapport est structuré de manière à rappeler les questions qui ont été posées, à rapporter les faits constatés, à reprendre les éléments d'analyse et à retenir les solutions proposées concernant les sujets suivants: la qualité de la formation technique, la qualité de la formation personnelle, l'équilibre entre le nombre des diplômés et les besoins en main-d'oeuvre des entreprises, la communication entre l'entreprise et le réseau collégial.

Type de document:

9542

RENCONTRE DU 17 MAI ENTRE:

LE CONSEIL DU PATRONAT ET LA

FEDERATION DES CEGEPS SUR LE DEGRE

DE SATISFACTION DES EMPLOYEURS PAR RAPPORT A

NOS ETUDIANTES ET ETUDIANTS FINISSANTS

Le 2 juin 1989

de: Francine Duquette
Service des
affaires étudiantes

RAPPORT DES ATELIERS

Le présent rapport fait état des discussions qui ont eu lieu dans les ateliers de travail. Sans viser à l'exhaustivité, il tend, néanmoins à rendre compte des idées et des commentaires que se sont partagés les représentants du patronat et des collèges. Il traite de l'ensemble des échanges, sans distinction des ateliers de provenance.

Ce rapport est structuré de manière à rappeler les questions qui ont été posées, à rapporter les faits constatés, à reprendre les éléments d'analyse et à retenir les solutions proposées.

1. LA QUALITE DE LA FORMATION TECHNIQUE

Après un bref rappel des principales composantes et des grandes structures de l'enseignement collégial relatives aux diplômes et certificats, aux secteurs d'enseignement général et professionnel, et au régime pédagogique du collégial, les participants sont invités à répondre aux questions sur la qualité de la formation technique et sur l'adéquation de la formation de base en regard des besoins des entreprises en main d'oeuvre spécialisée.

1.1 Les faits et constats

Dans l'ensemble, plusieurs intervenants témoignent de la qualité de la formation technique dispensée par les cégeps et soutiennent que les programmes ainsi que les équipements des collèges leur apparaissent adéquats pour répondre aux besoins des entreprises. Se sont exprimés en ce sens des représentants de l'hydro-électricité, des mines, des pêches, du textile, de l'éducation, des services, de la finance et de l'administration. On juge, cependant, que les diplômés manquent de pratique et de formation de base.

A titre d'exemple de bonne formation, on mentionne la facilité avec laquelle les finissants des collèges réussissent depuis quelques années à se trouver un emploi et ce, dans des laps de temps relativement courts. On signale, de plus, que plusieurs multinationales, dont les sièges sociaux sont en Ontario ou aux Etats-Unis, n'hésitent pas à recruter les finissants des cégeps dans certains secteurs avancés de la technologie. C'est souvent le cas en informatique, en

aérotechnique, en métallurgie, en technologie physique, en imprimerie, en génie mécanique, en technologie du plastique, en matériaux composites, en robotique, etc., pour n'en mentionner que quelques-uns.

Par contre, on note, dans certaines techniques, que les programmes ainsi que les équipements dont disposent les collèges pour assurer la formation sont devenus désuets et qu'ils ne préparent plus adéquatement au marché du travail. C'est le cas notamment en techniques forestières où, selon ce qu'en disent des représentants, l'enseignement collégial n'a pas suivi les grands changements de production des dernières années et s'en trouve largement déphasé. Des lacunes similaires sont signalées en électrotechnique, en techniques administratives et en bureautique par des représentants de divers secteurs industriels et manufacturiers, notamment de l'automobile, des pâtes et papiers, des transports, du génie civil, de la fonderie, du pneu, de l'alimentation et du commerce de détail. Certains n'hésitent pas, à cet égard, à comparer la lenteur d'adaptation du secteur public de l'enseignement collégial à la rapidité du secteur privé où, comme à l'Institut Teccart ou ailleurs, l'ajustement des programmes semble se faire beaucoup plus spontanément et régulièrement.

Par ailleurs, en rapport avec la même question, des intervenants rappellent les résultats du sondage réalisé par le Conseil du patronat sur la qualité de l'enseignement collégial et réitèrent leur insatisfaction à l'endroit de la formation de base et du manque de pratique chez les finissants du secteur professionnel.

Concernant la formation de base, on souligne fortement que dans plusieurs cas, la formation technique est beaucoup trop pointue et que plusieurs entreprises ne peuvent offrir aux finissants qu'ils embauchent des emplois motivant et valorisant, faute de correspondance avec la formation reçue. Il en résulte une instabilité au travail et de nombreux changements d'emploi. D'autres intervenants mettent l'accent sur les nombreuses carences en formation générale, notamment en français écrit, en raisonnement logique, en organisation du temps et en méthodes de travail. Ces carences sont parfois telles qu'il est difficile, sinon impossible, d'affecter les finissants des cégeps à d'autres emplois que ceux pour lesquels ils ont été embauchés, ni même leur confier des tâches de direction ou de supervision.

Quant au manque de pratique de la part des finissants des cégeps, on est unanime à en faire le constat. Certains se surprennent toutefois de remarquer que les programmes professionnels qui débouchent sur le secteur public de l'emploi comportent presque tous des stages, alors que c'est l'ultime exception en ce qui concerne ceux qui débouchent sur le secteur privé des entreprises et des industries. Ce dernier constat reviendra d'ailleurs à plusieurs reprises dans les commentaires des participants.

1.2 Eléments d'analyse

L'analyse des faits portant sur la qualité de la formation technique fait ressortir un nombre important d'éléments qui expliquent à la fois l'intérêt que manifestent aujourd'hui les entreprises envers les maisons de formation et les difficultés que celles-ci rencontrent à former la main d'oeuvre que ces dernières exigent.

Selon une majorité d'intervenants la source des problèmes actuels que connait notre société en matière de formation technique provient essentiellement des grands bouleversements que les marchés mondiaux connaissent présentement à travers les révolutions technologiques qui secouent le monde industriel, d'une part, et la mondialisation des marchés, consécutive aux accords du GATT et du libre-échange avec les Etats-Unis, d'autre part. Ces bouleversements obligent les entreprises qui veulent demeurer concurrentes, à se moderniser à une rythme très rapide et à exiger une main d'oeuvre qui soit à la fois suffisamment spécialisée pour occuper avec succès les nouveaux emplois créés, en même temps que suffisamment souple pour s'adapter et se recycler dans les emplois qui le seront d'ici les quelques prochaines années. On estime ainsi que l'industrie devra remplacer, à très court terme, plus de 50% de sa main d'oeuvre, déjà jugée inapte à remplir les tâches exigées par les changements technologiques actuels.

Ce contexte concurrentiel international questionne donc la façon dont les collèges dispensent actuellement la formation. L'entreprise voudrait que les collèges jouent un rôle clé dans la formation de sa main d'oeuvre spécialisée. Par contre, certains inclinent à penser que les collèges n'ont pas été conçus pour répondre à de

tels besoins urgents et immédiats et qu'ils ne pourraient le faire qu'en sacrifiant la cohérence et la cohésion de ses programmes. D'autres soulèvent, par la même occasion, la question des équipements et du financement qu'une telle responsabilité imputerait aux collèges qui sont déjà aux prises avec de sérieux problèmes de compressions budgétaires.

Ces analyses sont d'autant plus pertinentes que les collèges ne sont pas les seuls maîtres de leurs programmes de formation et que cette maîtrise d'oeuvre relève d'abord et avant tout du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science. Des intervenants rapportent, à cet égard, qu'il n'est pas rare de voir des changements proposés par les collèges se perdre dans les dédales bureaucratiques des instances ministérielles. Il leur faut alors revenir à la charge à plusieurs reprises, sans trop de succès.

Un consensus s'établit toutefois autour de cette question de la spécialisation et de la formation de base. Tout en exigeant une certaine spécialisation, l'entreprise désire que les collèges se chargent davantage des apprentissages fondamentaux, notamment de l'aptitude à apprendre. L'industrie ne s'attend pas nécessairement à un rendement immédiat du diplômé qu'elle embauche, mais elle compte sur son potentiel de développement et d'adaptation. Plusieurs expriment, à cet égard, que les entreprises préfèrent fournir elles-mêmes, en formation sur mesure, les connaissances pointues dont elles jugent que ses employés ont besoin.

Par ailleurs, certains intervenants englobe dans cette analyse, la question des chevauchements de programmes entre le secondaire et le collégial de même que ceux du collégial et de l'universitaire. Ils soulignent, à cet effet, que les collèges sont plus souvent qu'autrement en concurrence entre eux d'abord et ensuite avec les autres ordres d'enseignement lorsque vient le temps de développer des programmes de formation, plutôt qu'en synergie et en collaboration. On soutient que plusieurs programmes du collégial pourraient à plus ou moins brève échéance être relégués au secondaire et qu'il pourrait en être de même de certains programmes universitaires en faveur du collégial.

1.3 Quelques suggestions

Au terme de cette première analyse, il ressort à l'unanimité que les collèges doivent surtout fournir une formation de base axée sur le développement d'un potentiel d'apprentissage chez leurs étudiants ainsi qu'un début de formation spécialisée, et qu'il appartient par la suite aux entreprises de fournir la formation d'appoint requise par les changements technologiques et la transformation des emplois.

Ces rôles complémentaires dans la formation des étudiants incitent les participants à demander, comme cela reviendra d'ailleurs plus loin dans ce rapport, que se développent davantage les relations et les collaborations entre les collèges et les entreprises. Les entreprises pourraient ainsi prendre une place beaucoup plus importante dans la définition des programmes de formation technique. Les collèges, quant à eux, pourraient utiliser davantage les équipements des entreprises pour dispenser la formation spécialisée.

De telles collaborations permettraient aussi, selon bon nombre d'intervenants, aux entreprises et aux collèges de mieux se connaître mutuellement. Les entreprises verraient d'elles-mêmes ce qui se passe ou ce qui ne se passe pas dans les collèges et les collèges pourraient suivre de beaucoup plus près l'évolution des milieux industriels. Sans compter que de telles collaborations favoriseraient inévitablement l'organisation des stages, question cruciale, tant pour la familiarisation des étudiants avec leurs futurs milieux de travail que pour le perfectionnement des enseignants.

2. LA QUALITE DE LA FORMATION PERSONNELLE

Le chapitre précédent traitait spécifiquement de la qualité de la formation technique et de la formation de base. Celui-ci traite de la formation personnelle, en tant que concernée par certaines compétences de base, le sens des responsabilités, l'autonomie, la communication, les relations interpersonnelles, la sociabilité, le civisme, le dynamisme, l'initiative, le leadership, etc. Que pensent les entreprises de la formation donnée par les cégeps relativement à de telles compétences personnelles?

2.1 Les faits et constats

D'emblée, tous les participants se mettent d'accord sur l'importance des qualités personnelles et reconnaissent qu'elles doivent faire partie intégrante de la mission de formation des collèges. Plusieurs allèguent que de telles aptitudes favorisent la mobilité de la main d'oeuvre et la rendent exportable et malléable face aux changements du marché de l'emploi. Elle est désignée, d'un commun accord, comme au moins tout aussi importante que la formation technique.

Parmi les compétences de base qui ressortent davantage, on note: savoir se faire connaître; savoir se présenter; travailler en équipe; avoir de l'initiative; communiquer, principalement par écrit; parler l'anglais; posséder un esprit de synthèse et d'analyse; disposer de connaissances minimales en comptabilité et en marketing; avoir le sens des responsabilités, de la ponctualité et de la propreté; respecter la propriété d'autrui, notamment les biens de l'entreprise; manifester du leadership et de l'entrepreneurship; être travaillant, dynamique et actif; être autonome; savoir s'ajuster; et disposer d'une grande rigueur intellectuelle.

Quelques intervenants reviennent à nouveau sur les données du sondage du Conseil du Patronat et rappellent leur insatisfaction à l'égard de la formation dispensée au collégial en rapport avec de telles aptitudes fondamentales. Ils soulignent que, selon eux, les diplômés des cégeps manquent de vocabulaire, ne savent pas comment rédiger leurs rapports, qu'ils s'expriment mal, sont souvent en retard, instables, peu respectueux de l'autorité, manque d'initiative, sont négligents, et ne vivent que pour l'instant présent, sans trop savoir s'ils viendront travailler le lendemain. De plus, ils ne parlent pas l'anglais, ne savent pas comment diriger des employés et ne connaissent pas très bien les rouages du marché du travail, ni du fonctionnement des entreprises.

2.2 Eléments d'analyse

En réponse aux attentes des représentants des entreprises relativement à la qualité de la formation

personnelle, plusieurs intervenants font remarquer qu'il s'agit-là d'un débat très intense à l'heure actuelle dans les collèges, particulièrement dans le cadre des discussions sur la formation fondamentale, la formation intégrale et l'approche-programme. On rappelle également que dans plusieurs programmes techniques il existe nommément des objectifs de formation personnelle tout aussi importants que les objectifs cognitifs pour l'obtention du diplôme.

Cependant, tout en reconnaissant le rôle déterminant des collèges dans la formation des compétences fondamentales, d'autres soulignent qu'il s'agit-là de responsabilités qui doivent être partagées avec divers intervenants, principalement avec la famille, l'école primaire et secondaire, les médias et l'entreprise elle-même. On en veut pour preuve le fait que les diplômés des universités se présentant souvent sur le marché du travail avec les mêmes lacunes personnelles que ceux du collégial. Certains rappellent, à cet égard, que s'il vrai que les entreprises reçoivent de plus en plus de diplômés dont la formation personnelle est incomplète, les collèges reçoivent aussi, quant à eux, des finissants du secondaire passablement moins matures que ceux qu'ils recevaient il y a quelques années.

Quelques-uns signalent, à ce sujet, que bon nombre des aptitudes fondamentales dont il est ici question ne s'acquièrent tout simplement pas ou du moins qu'elles qu'elles proviennent de la très lointaine enfance. Quant à celles qui s'acquièrent, plusieurs d'entre elles ne le seront effectivement que lorsque les étudiants entreront sur le marché du travail, rappelant, à leur égard, le rôle complémentaire que ce dernier doit jouer par rapport à celui des établissements scolaires.

Concernant la responsabilité scolaire, d'autres font aussi remarquer que la formation personnelle relève plus spécifiquement des services aux étudiants et non de l'enseignement comme tel et, qu'à ce titre, elle s'acquiert surtout par la participation aux activités parascolaires, par l'engagement social et par le volontariat, beaucoup plus que par les cours. Or, assez curieusement, le temps consacré par les étudiants à de telles activités semble diminuer, selon ce que disent certains, dans la proportion même où augmente celui que les étudiants consacrent à un travail rémunéré. Sans remettre en cause la fonction

formatrice du travail rémunéré lui-même, comme l'ont pertinemment souligné d'autres participants, ils soulignent qu'il y a quand même là un paradoxe révélateur de la complexité de la formation personnelle.

Par ailleurs, dans au moins un atelier, on met l'accent sur la responsabilité ministérielle à l'égard de la dégradation de la formation personnelle. On allègue que dès le primaire, le système a supprimé toute forme de discipline et de rigueur dans l'apprentissage et qu'au nom de l'accessibilité et de la démocratisation scolaires on a mis tout le monde sur le même pied d'égalité, sans égard au talent, ni au rendement. On a normalisé les notes aux examens et promu un nombre relativement élevé d'élèves qui auraient dû échouer. Cette tendance s'est maintenue au secondaire et perpétuée jusqu'au collégial, de sorte que plusieurs parviennent à décrocher un diplôme, sans vraiment y avoir consenti d'effort.

En ce sens, les difficultés que rencontrent les collèges dans la réalisation de la formation personnelle ne sont pas indépendantes des grandes transformations qu'ont connues ces dernières décennies nos sociétés occidentales dans leurs moeurs et leurs styles de vie. Plusieurs font remarquer que les qualités personnelles dont il est ici question relèvent souvent d'attitudes éducatives, sociales et culturelles provenant des valeurs traditionnelles de discipline, d'autorité et de sévérité des générations antérieures et qui ont été délaissées par nos sociétés actuelles au profit du plaisir, du bien-être et de la liberté. Il s'agit là, selon eux, d'une crise globale de notre culture plutôt que d'un manque d'intérêt de la part des cégeps.

2.3 Quelques suggestions

Bon nombre pensent que l'entreprise pourrait s'impliquer elle-même dans la formation personnelle, mais qu'elle devrait le faire en conjonction avec les milieux éducatifs. Ils réitèrent, à cet égard, l'importance des stages et du travail en cours d'études et souhaitent qu'on permette aux entreprises de participer à l'évaluation des étudiants placés sous leur responsabilité.

Sans aller jusqu'à cette participation active de l'entreprise dans la formation personnelle, d'autres souhaiteraient néanmoins que les entreprises aient régulièrement l'occasion de rappeler, surtout aux enseignants, l'importance qu'ils attachent à de telles qualités fondamentales chez leurs nouveaux employés.

Pour d'autres, enfin, une bonne part de la solution à tous ces problèmes découle de changements profonds dans le système scolaire lui-même. Ils attachent ainsi beaucoup d'importance à l'harmonisation des relations entre le secondaire et le collégial et à l'introduction d'objectifs de formation personnelle dans les programmes d'études. Dans cette même ligne de pensée, certains souhaitent que se transforment les attitudes des enseignants de manière qu'ils redeviennent, pour leurs élèves, les maîtres qu'ils étaient naguère, et qu'ils ne soient plus seulement les transmetteurs de connaissances et d'informations, qu'ils sont devenus.

3. L'EQUILIBRE ENTRE L'OFFRE ET LA DEMANDE

Ce troisième chapitre aborde la question du nombre de programmes au secteur technique de l'enseignement collégial ainsi que celle du nombre des diplômés en regard des besoins en main d'oeuvre des entreprises.

Ces nombres sont-ils suffisants? Doit-on s'inquiéter des baisses d'effectifs, notamment en techniques physiques et techniques de l'administration? D'où proviennent de telles baisses?

3.1 Les faits et constats

En conformité avec les faits et les arguments exprimés aux chapitres précédents, plusieurs intervenants expriment leur inquiétude face à la pénurie de main d'oeuvre constatée dans les emplois reliés aux techniques physiques (métallurgie, plastique, lasers, automates, foresterie, etc.) ainsi que dans quelques techniques biologiques (santé et sécurité) et administratives (gestion du personnel). Ils font ainsi ressortir que ce sont précisément les secteurs les plus

touchés par la concurrence internationale qui ont à souffrir d'une telle pénurie.

Plusieurs soulignent, cependant, que la grande entreprise s'en tire généralement mieux que la PME, parce qu'elle peut recruter sa main d'oeuvre ailleurs que dans les collèges, notamment dans les universités et à l'étranger. Elle peut même, dans bon nombre d'industries, comme c'est le cas dans l'automobile, former elle-même sa propre main d'oeuvre spécialisée. Quant aux PME, elles s'en trouvent doublement affectées, d'abord parce qu'il y a pénurie, et ensuite, parce qu'elles doivent concurrencer la grande entreprise. Les plus mal foutues, à cet égard, sont les PME en régions éloignées. Dans leur cas, ce n'est pas de pénurie qu'il faut parler, mais bien de disette.

Tout en partageant cette inquiétude quant à la pénurie de diplômés dans certaines techniques, quelques-uns font toutefois remarquer que les comparaisons avec les années antérieures sont un peu artificielles. Ils mentionnent que, dans la plupart des programmes techniques du collégial, les baisses constatées surviennent après des inscriptions records enregistrées au début des années 80, alors que sévissait au Québec, une crise économique. Paradoxalement, quand le marché de l'emploi fonctionne mal, les inscriptions aux études supérieures augmentent, alors qu'elles tendent à baisser quand l'économie va plutôt bien. L'école serait, à cet égard, victime des succès de l'entreprise.

Par contre, d'autres soulignent le fait que les techniques les plus affectées se retrouvent souvent parmi les plus exigentes sur le plan des préalables et des contenus d'apprentissage, principalement en sciences et en mathématiques. Or, les finissants du secondaire sont eux-mêmes de moins en moins nombreux à se présenter au collégial avec de tels préalables dans leur formation. Les techniques physiques doivent, dans de tels cas, encourir la concurrence des programmes de sciences du secteur générales qui attirent, quant à elles, plus facilement ceux pour qui l'université représente, parce que lointaine et prestigieuse, un moindre risque dans leur choix de carrière.

3.2 Eléments d'analyse

Ces dernières constatations soulèvent la question des valeurs, souvent négatives, de notre société envers les métiers et les techniques par comparaison aux carrières universitaires, et rejoignent les arguments qui ont, à cet effet, été exprimés dans les chapitres précédents sur la nécessité de valoriser davantage le secteur professionnel de l'enseignement collégial. Cette question des valeurs est d'autant plus importante que plusieurs mettent en doute la capacité qu'ont les jeunes de cet âge d'effectuer un choix judicieux de carrière, au moment où ils commencent à peine à découvrir le monde dans lequel ils vivent. Dans bien des cas, ce sont les parents qui choisissent à leur place, quand ce ne sont tout bonnement pas les conseillers en orientation du secondaire.

Par contre, d'autres intervenants trouvent que les choix de nos sociétés, en ce domaine, sont loins d'être clairs. Même les entreprises valorisent souvent davantage les diplômés des universités de préférence à ceux des collèges et ceux des collèges de préférence à ceux du secondaire. La valorisation des études avancées n'est pas exclusive au monde de l'éducation, elle est généralisable à l'ensemble de notre société. Il s'agit là d'un phénomène sociologique qui transparaît librement à travers les médias, la famille, l'école, l'entreprise et toute la culture.

Toujours en relation avec cette question des valeurs, plusieurs se demandent si les jeunes n'ont pas tendance aussi à choisir des programmes qui leur permettent d'espérer des conditions de travail plus faciles et plus agréables. En ce sens, les horaires de travail dans le secteur industriel, des salaires moindres de même que des conditions habituelles de rendement et de productivité beaucoup plus élevées que les professions libérales, risquent d'en rebuter plus d'un et les pousser vers les programmes de l'enseignement général.

A cet égard, la question des échecs et des abandons préoccupe bon nombre des participants, d'autant plus qu'ils sont plus nombreux au secteur professionnel qu'au secteur général, d'une part, et dans les techniques physiques que dans les autres techniques, d'autre part. On allègue, à titre explicatif, que les exigences scolaires y sont sont plus sévères, que la tâche de travail y est plus considérable et que la durée

des études y est plus grande. Certains pensent aussi que la proximité du marché du travail, liée à la pénurie d'emplois, permet dans ces techniques de se dénicher plus facilement des emplois très rémunérateurs incitant dans plusieurs cas les étudiants à quitter prématurément les études. Mais, quelques-uns s'interrogent aussi sur les moyens que prennent les collèges pour retenir leur clientèle et pour faciliter leur intégration aux études collégiales.

3.3 Quelques suggestions

Cette question des baisses de clientèles dans les programmes techniques fait l'objet de nombreuses réflexions et recommandations. Parmi les plus importantes, on retient: créer des programmes dans les secteurs industriels et commerciaux pour lesquels l'enseignement collégial ne dispose pas encore de formation technique; diminuer le nombre des lieux de formation pour les programmes qui ne comptent que quelques étudiants; et fermer les programmes désuets qui ne correspondent plus aux besoins des entreprises actuelles, de manière à en recycler les ressources humaines et les équipements vers les programmes les plus en demande.

De plus, un consensus s'établit autour de la valorisation des programmes professionnels, notamment en techniques physiques. Des efforts particuliers de recrutement devraient, en ce sens, être consentis, notamment auprès des clientèles féminines et de celles qui s'inscrivent en sciences sans trop d'espoir de parvenir à l'université. Quelques-uns proposent également de mettre sur pied des campagnes de publicité axées sur les carrières en forte demande dans les milieux industriels, de manière à inciter les étudiantes et les étudiants du secteur professionnel à s'y orienter.

De plus, on recommande d'améliorer les processus d'orientation scolaire et professionnelle, tant au secondaire qu'au collégial et on demande, à cet égard, que tout soit mis en oeuvre pour mieux coordonner les relations entre ces deux ordres d'enseignement.

L'amélioration de l'arrimage entre les programmes de formation professionnelle du secondaire et ceux du collégial retient également l'attention.

4. LES POINTS DE CONTACT ENTRE L'ENTREPRISE ET LE RESEAU COLLEGIAL

Des chapitres qui précèdent se dégage l'importance pour les collèges et le monde de l'entreprise d'établir de bonnes et fréquentes communications. Les finissants recevraient ainsi une formation mieux adaptée aux marché du travail, ils se trouveraient plus facilement des emplois et les besoins des entreprises seraient ainsi, mieux comblés.

De quelle nature pourraient être les relations entre les collèges et les entreprises? Quelle fonction les stages peuvent jouer dans ce rapprochement? Peut-il y avoir d'autres structures de liaison?

4.1 Les faits et constats

D'entrée de jeu, les représentants des entreprises endossent la position de la Fédération des cégeps relativement au manque de contacts entre les collèges et les entreprises. On convient néanmoins qu'il serait inutile et peu efficace d'en faire un post-mortem, préférant plutôt s'intéresser aux quelques réussites en ce domaine et se tourner vers l'avenir.

Au chapitre des réussites, cinq catégories d'expériences impliquant des liaisons cégeps-entreprises sont prises en considération par les participants: les stages, la formation sur mesure, les comités cégeps-entreprises, la participation aux instances administratives des cégeps et les colloques.

Premièrement, les stages. Tous en reconnaissent à la fois l'importance et le manque. De nombreux exemples des leurs effets bénéfiques sont apportés, la plupart en techniques administratives et en techniques physiques. Ainsi, en sé.otechnique quelqu'un signale que les stages n'existent que depuis quelques années. Avant, les inscriptions péricitaient et on songeait à fermer le

programme. Depuis que les stages existent, les demandes d'admission sont telles qu'on refuse des candidats.

De l'assentiment général, les stages offrent aux étudiants et aux étudiants et aux enseignants la possibilité de voir ce qui ce passe dans l'entreprise et de s'intégrer aux divers mouvements d'évolution et de transformation qui y prennent place. Ils permettant, en contrepartie, aux entreprises d'intervenir dans le processus de formation et de définition des programmes, tout en mettant leurs équipements à la disposition des collèges.

Par contre, leur absence dans de nombreux programmes techniques fait l'objet de déceptions et de critiques. Rappelons que plusieurs imputent une telle situation à l'absence de volonté gouvernementale de traiter sur un même pied d'égalité les programmes qui conduisent au secteur privé de l'emploi et ceux du secteur public. Quelqu'un mentionne qu'une telle discrimination dans les stages n'existe pas en Ontario, ni aux Etats-Unis, ce qui expliquerait, chez eux, l'enseignement technique se trouve généralement en bien meilleure posture que chez nous.

En second lieu, les participants soulignent l'apport considérable de la formation sur mesure et des programmes de recyclage de la main d'oeuvre. Bon nombre d'intervenants mentionnent, à cet égard, le rôle dynamique qu'ont joué les services de l'éducation aux adultes, notamment dans la mise au point de programmes de formation adaptés aux besoins des entreprises. On attribue le succès de tels programmes à leur rendement à court terme et à leur très grande centration sur les besoins des entreprises, ce que ne permettant pas facilement les programmes du régulier qui sont, pour leur part, orientés sur la formation à plus long terme. D'autres pensent que le succès de l'éducation des adultes est attribuables aussi au fait qu'on y embauche souvent des gens de l'entreprise pour donner la formation. L'éducation permanente favorise ainsi indubitablement le rapprochement entre les entreprises et les collèges.

En troisième lieu, on mentionne l'importance des comités cégeps-entreprises. Des exemples de tels comités sont apportés pour les régions de Sorel, de Victoriaville, de Thedford mines, de Granby et de Trois-Rivières. Le cas de l'école du meuble de Victoriaville (CRIMBO) retient particulièrement l'attention. Dans le contexte du libre-échange, plusieurs milliers d'emplois seront probablement perdus, principalement dans les petites entreprises de moins de 50 employés. Pour faire face à la situation, le comité cégep-entreprise de la région a mis sur pied un projet d'animation auprès de 1600 entreprises de ce secteur mou, à la grandeur de la province, visant à connaître leurs besoins et à mettre au point un enseignement coopératif apte à assurer leur survie.

Vient en quatrième lieu, la question de la participation aux instances décisionnelles qui, de part et d'autre, assure la présence de représentants de l'entreprise dans les structures collégiales et de représentants des cégeps dans les structures des entreprises. Bien que récente, cette participation mutuelle permet aux représentants des deux milieux de se familiariser avec les besoins, le fonctionnement et les ressources de l'autre. Elle contribue, certes, à l'harmonisation des rapports, bien que plusieurs pensent qu'il faille les établir sur une base régionale.

Par contre, plusieurs font ressortir qu'une telle participation, en vertu des disponibilités de personnels qu'elle exige, n'est réellement accessible qu'aux grandes entreprises et qu'on n'y retrouve que très rarement des représentants des PME. Il est également rare que des représentants des collèges puissent siéger dans les instances des PME, compte tenu de leur nombre quasi illimité en proportion du personnel restreint des collèges.

Citons en dernier lieu, la question des colloques et des rencontres comme celle d'aujourd'hui. Bien qu'elles furent effectivement très rares durant les dernières années, une forte majorité des participants en soulignent l'importance et souhaitent qu'elles se reproduisent.

4.2 Eléments d'analyse

Parmi les principales contributions que les entreprises peuvent apporter à l'enseignement technique collégial, on signale l'effet de rétroaction (feedback) sur les programmes de formation. Plusieurs expriment l'opinion que les collèges ont formellement besoin du point de vue des entreprises pour ajuster l'enseignement et améliorer les stages et qu'un tel point de vue ne peut s'exprimer que si les collèges et les entreprises entretiennent de fréquentes et productives communications.

Au sujet des lieux de communication, quelques-uns inclinent à penser que, par souci d'économie en ressources humaines, ils devraient s'établir, d'une part, en haut lieu, entre la Fédération des cégeps et le Conseil du Patronat et, d'autre part, dans les régions, en privilégiant le modèle des comités de liaison cégeps-entreprises. Quant à la participation aux C.A. et autres instances décisionnelles, tant dans les collèges que dans les industries, on y souscrit dans la mesure où il y a disponibilité de personnes intéressées et où des questions intéressant les relations cégeps-entreprises y sont abordées. On signale, à ce sujet, que plusieurs représentants des entreprises se sont totalement désintéressés des C.A. de collèges, parce qu'ils avaient le sentiment d'y perdre littéralement leur temps à écouter d'inlassables et interminables chicanes internes entre les syndicats et les administrations locales.

Quant à la question des stages, elle est beaucoup plus complexe qu'elle ne paraît à première vue. Il faut trouver un modèle organisationnel où chacun y trouve son compte: l'étudiant, quant à sa formation pratique; le programme, quant à sa cohérence et à son adaptabilité; l'entreprise, quant à sa rentabilité. En ce sens, on devra éviter les stages de trop courte durée, dont les effets sur la formation pratique des étudiants seraient presque imperceptibles. Il faut plutôt penser à des stages de longue durée, bien intégrés dans le profil d'apprentissage des étudiants et structurés en fonction des besoins éventuels des entreprises.

De tels stages coûtent habituellement cher, en sorte que la question du financement devra être évaluée avec beaucoup d'attention. L'entreprise est certes prête à faire sa part, mais elle voudra sûrement éviter de traîner des boulets, sans gages de rentabilité dans son

recrutement de personnel ou dans des avantages fiscaux.

4.3 Quelques suggestions

Les suggestions émises lors de la discussion de ce dernier chapitre reprennent essentiellement, tout en souhaitant quelques améliorations, les moyens déjà explorés jusqu'ici dans les relations entre les cégeps et les entreprises.

Ils consistent à réitérer l'importance des stages et à souhaiter leur généralisation à l'ensemble des techniques physiques et administratives; à multiplier la création des comités cégeps-entreprises; à augmenter le nombre de programmes de formation sur mesure et de recyclage; et à répéter l'expérience de la présente rencontre.

CONCLUSION

En terminant, mentionnons que plusieurs souhaitent que le Patronat contribue à mieux faire connaître auprès de ses membres et du public, en général, l'importance de la formation professionnelle dispensée au collégial et qu'elle publicise les expériences de réussite dans ses relations avec les cégeps. Quant aux collèges, d'aucuns souhaitent qu'ils valorisent davantage le travail en industrie auprès de sa population étudiante et qu'ils assument l'initiative du rapprochement avec le milieu de l'entreprise, en lui adressant, de façon continue et répétée, ses offres et ses demandes.